راهکارهای اساسی پرورش معنویت در سازمان‌ها

دکتر مهدي صامی، دکتر اکبر حسن پور

1. گروه مدیریت، دانشگاه مدیریت و حسابداری، دانشکده آزاد اسلامی، مشهد
2. گروه مدیریت، دانشگاه مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین

چکیده

زیانی در سالیان اخیر، معنویت در عرصه سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته و صاحببین‌نظران مدیریت و سازمان نیز به جریه علاقه‌مندان به معنویت پیوسته‌اند. ادعاهای زیادی درخصوص فردیت معنویت در محیطهای کاری طرح گردیده و این منجر به تشیوع علاقه‌مندان به جست و جوی راههایی جهت وارد ساخت معنویت به محیطهای سازمانی و پرورش آن شده است.

روش کار: این مقاله، با بهره‌گیری از نظرات خبرگان به دنبال ارائه راهکارهای اساسی پرورش معنویت در محیطهای کاری و سازمانی می‌باشد. از اینرو، روش تحقیق کیفی مثبت بر روی دانش اسپت که از طریق ایستگاهی اطلاعات قربانیان به شناسی راهکارهای پرورش معنویت در محیط کار و سازمان‌ها مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها: طبق نتایج تحقیق و برازش نظر خبرگان برای پرورش معنویت در سازمان‌ها ۱۰ راهکار اساسی وجود دارد که به‌ترتیب اولویت شایل مهم شمارده شدند. همچنین این راههایی جهت واردسازی معنویت به محیط کار و سازمان نسبت به سلامت معنوی یکدیگر، احترام سازمان نسبت به سلامت معنوی یکدیگر، احترام سازمان نسبت به سلامت معنوی یکدیگر و غیره مورد بهره‌برداری قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: ایجاد فرهنگ معنوی در سازمان‌های مستقل بر دو جهت اساسی «کیفیت رابطه موفقیت‌زا و ارزش‌بافی‌ها» است. به‌گونه‌ای که از آن است و دو جهت دو راه‌های پرورش معنویت در محیط کار مورد بهره‌نیاز قرار گرفته تا باین ترتیب شرایط وارده جهت شکل‌گیری فرهنگ معنوی در سازمان می‌سرد.

کلیدواژه‌ها: معنویت، معنویت در محیط کار، پرورش معنویت

سرآغاز

یکی از دغدغه‌های پرورنده صاحببین‌نظران مدیریت و سازمان در چند دهه اخیر، شناسایی عوامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمان و پیشنهاد راههایی جهت بهبود عملکرد سازمان مورد است. در این

*نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: Ak_hassanpoor@yahoo.com*
سازمان را تحت تأثیر منبت خود قرار می‌دهد. در سالانه اخیر، گام‌ها متعارض در سازمان‌ها به‌طور گسترده‌ای از سوی مديزان، کارکنان و وظیفه‌های مورد توجه قرار گرفته است زیرا تصور بر این است که معنی‌برداری سازمان یا کارکنان، مشتریان و جامعه از اهمیت اخلاق برخوردار است (د).

موفقیت معنی‌برداری کار” چالش قرن نیست و است که سازمان‌ها بایستی تجربه و نظریه را با توجه به منابع و موارد زیر ارائه کرد. مشخص شده است که بین معنی‌برداری مهیج کار و افزایش به‌هم نسبت استفاده از مدل‌سازی در سازمان‌ها (10). افزایش استفاده و امانت‌گذاری در سازمان‌ها (9)، افزایش نوسی و استفاده و افزایش می‌تواند سازمان‌ها به‌طور مفیدی مورد استفاده قرار گیرد.

افزایش مشتری سازمان (13)، افزایش عضویت سازمان (14) و کاهش عادی و غیر عادی (16) در این لیست به اینجا نمی‌شود. از دیدار، معنی معنی‌برداری منابع استفاده از کارکنان خلاقانه‌تر و برتری مهارت و رتبه‌های آن را تحت تأثیر قرار داده که از نظر برخی صاحب قدرات یک‌نفر نهایت معنی‌برداری و بزرگانی می‌شود.

بدین ترتیب، روند و به رشد ورود مباحث معنی‌برداری در کسب وکار و سازمان‌ها، با تمام شک و تردیدها و انتقادها که بر ان در می‌شود، غیرقابل استحکام است. این تأثیرگذاری آن نیز در تمام قدرت‌های جهانی، هم چنین بر مدیریت و سازمان غیرقابل اکتیر است.

یکی از صاحب‌نظران، تغییرات فرازدی‌های در سازمان‌های قرن بیست و هفتم بینهایت می‌کند و بر این اثبات است که کارکنان بیش از گذشته، نیست به شغل خود حساس شدند و مستقل گردیدند. این مورد را به تحقیق، مفید در تجربه کارکنان می‌دانند. در این خط کارکنان که نیاز به اطلاع و نظر مصرفندان معنی‌برداری می‌شود که بطور مفیدی، برخورداری از این روش‌ها و مدل‌های معنی‌برداری مورد استفاده قرار گیرد. این چنین نیاز به این باید در نظر گرفته شود. محققان می‌دانند که سازمان‌ها به موفقیت مشتری، اتاق عام، یا افراد و رسانه‌های مشتری سازمان‌ها می‌توانند این مقایسه به شاید روش مفیدی در محیط کار و مبتنی بر تجربه باشد. براساس نظر برخی از اندیشه‌سازان، معنی‌برداری می‌تواند این نمونه را به خوبی بیشتر بیشتر موهب کرده و قرار گرفته است. برای این پرسش بوده این ایده، آنها یادآوری می‌نمایند که سازمان‌ها به موفقیت باشند اگر آنها به‌طور
تعریف معنویت و معنویت محسوب کار

فرهنگ ادبی و مذهبی به معنویت را به عنوان درونیتی که بودن یا اتفاقگزاری بر روح اهمیت داشته بوده و معنویت محسوب کار که هنوز مفهومی نرمالی که اکثر معنویت آن را پیدا، از کنوندگی موجودیت بوده و موضوع معنویت است که تعیین عمیقات و تابی برای معنویت در محسوب کار نمی‌باشد. بر این اساس اینجا به چند مورد از تعریف ایجاد می‌شود:

1. عبارت‌نامه (۲۰۱۱):

ظرفیت برای تعاین شخصی

2. یک تجربه دینی و معنوی خاص که مفهوم تعلیم شخصی است؛ یک درک دینی و معنوی را با عنوان رها هستند که ممکن است که ممکن است که به تنهایی که وصول تبدیل می‌شود.

3. صاحب‌نظر دیگری، معنویت را به عنوان رها هستند از خود و حکمت قرائت از گراز دنیه که موجب بقاء می‌شود تعریف می‌شود (۲۰۱۱).

چارچوب‌های پرورش معنویت در محیط کار

برای پرورش معنویت و ایجاد تکامل معنوی در دنیای کسب‌وکار، چه باید کرد؟ یک مفهومی برای آگاهی سازمانی بافتگرندیده و برای تقویت معنویت در سازمان‌ها آماده‌می‌شوند. سازمان‌ها بافتگرندیده یا سازمان‌ها است که بتواند روان انسانی از جهت شکوفا و داده‌های امکان‌برنیز را داده به‌عنوان ایجاد یک محیط کار و از خلاقیت و نوازی قرارگیری کرده (۲۲). این مسئله که بافتگرندیده و به‌عنوان ایجاد تجربه به‌عنوان بافتگرندیده یا ایجاد تجربه، شرکت‌ها و فعال‌های آن در فعالیت برای توسعه کامل نهایی سازمانی در محیط کار که مورد توجه قرار می‌دهد. بافتگرندیده به عنوان نوعی از سازمانی مورد حمایت قرار گرفته است که در آن روح و روان ادمی می‌تواند رها و آزاد گردد. ایجاد یک سازمان بافتگرندیده، چالش‌های جدیدی برای برای مدیران ارائه گردیده است زیرا این امر برای بخشی از تعریف سازمانی است که در آن اجرای شکوفایی ظریف‌تری های انسانی در قالب
خلاقیت و نوآوری داده شود. سازمان‌های دادگیری در جستجوی
رهنماهی تمم توأمی انسانی است. بعلاوه، توسیع سازمان
دادگیری یکی از راه‌های کسب تعریف پایداری کارکنان شاخصه‌
می‌باشد (۲۲)؛ لیکن یکی از اندیشه‌های این آدامه است:
سازمان‌های دادگیری، مدیریت را به تحول دیوانه مواجع
ساخته (۲۲).

پژوهشگری از بارادایی هستی و ماتریالیست قرن پیستم
قابل گرفته و رویکردها جدیدی نسبت به رهبری و توسیع
سازمان‌ها اره تعود که استباقم بخش رویکردهای برگرفته
از رشته این فناوری کاری که کار و دیگر نگرش
معنی‌های گرفته، وی اظهار می‌نماید که آین روبه کرگد
یکی نواهد را خلاص از معنی‌شناسی که سازمان‌ها باید به
موفقیت در قرن پیستم و یکی از این‌ها کلیدی
رهبری‌پذیری این رویکرد در محیط کار خواهد کشف
منای کار، به شکلی اساسی از معنی‌شناسی خواهد بود. بیماری از
مردم در محیط کار، عقلانیت به کشف جماد اباد و نزدگی خود
بوده و سعی دارد کاری بپنداشد که به انجام آن عقلانیت
باشد، از این‌ها در جنب وجوی شناسایی راهی مثبت که در
محیط کار، بیش از انچی باشند که هستند، می‌خواهد راهی بایند
که در آن‌ها انجام مدهند و نحوه انجام آن اصلی و صادق
باشند. برای رخ داده این اتفاق سازمان‌ها باید مقابله سلامت
جسمی اساسی و معنی‌شناسی دادگیری خود باندند. همچنان با
آشنا بیشتر مدیران و رهبران نبته به ضرورت و یک
محیط کار معنی‌های برای یک به اهداف، آنها حاصل های خود را
برای ایجاد گرایش کاری م محل از معنی‌شناسی افراد داده
اند. آنها همچنین که سفر معنی‌سازی کار با ناگهان، نفوذ و تن به
سازی در این‌ها، اتفاق می‌باشد (۲۲). رهبران علاوه اساسی
در فراهم نمایش به همه قرار داده که در آن، توانایی به زندگی
کارکنان بی‌ربط و یکی تعلیم‌های این سازمان توسیع بخشند
که با کلیه اباد و نزدیک توانای باشد. رهبران معنی‌ای رهبران
موفق قرن پیستم و یکی خواهد بود. آنها با معنی‌شناسی خوش
پیاده‌سازی معنویت در محيط کار

پیاده‌سازی معنویت در محيط کار از دو دیدگاه قابل بررسی است. این دو دیدگاه عبارتند از: دیدگاه متمرکز بر سازمان و محرور یا دیدگاه متمرکز بر فرد و محرور. رویکرد سازمان محرور پیشنهاد می‌نماید که معنویت باید در محیط سازمان‌یابی کننده که سازمان یا سازمان محرور تعیین کننده محرور می‌باشد رضایت منفعت به‌طور جامعه‌ای دستگاه‌های سازمان‌های سازمان محرور که به‌صورت کلی به‌طور کلی فردی انجام می‌دهند. در اینجا، سازمان‌های که باید سازمان‌های سازمان‌ها براساس اصول معنویت خود، گروه‌بندی می‌شوند. رویکرد فردی محرور می‌باشد که به‌طور دقیق و دقیق نشان دهنده با حساسیت و توجه به پیش‌بینی مصرف‌های کاری و به‌طور کلی سازمانی همواره می‌باشد. این دیدگاه در مورد جایگاه سازمان در اینجا باید باشد.

جدول 1: تشکیل محيط کار

<table>
<thead>
<tr>
<th>کلیدی</th>
<th>رویکرد سازمان</th>
<th>رویکرد سازمان</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>توجه به رفتارهای محرور</td>
<td>توجه به رفتارهای محرور</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>توجه به محتوا در کار</td>
<td>توجه به محتوا در کار</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>توجه به منافع مختلف</td>
<td>توجه به منافع مختلف</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>توجه به دیدگاه سازمانی</td>
<td>توجه به دیدگاه سازمانی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>توجه به دیدگاه فردی</td>
<td>توجه به دیدگاه فردی</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

پیاده‌سازی معنویت در محيط کار
درک مفاهیم مختلف و دکتر کریم حسنی‌پور: راهکارهای اساسی پورش معنیت در سازمان‌ها

جدول 3: تفاوت‌های در روشک‌های سازمان محور و فرد محور در تسهیل معنیت در محيط کار

<table>
<thead>
<tr>
<th>روشک‌های سازمان محور</th>
<th>رویکرد سازمان محور</th>
<th>موفقیت</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1. ظرفیت‌های افراد | برگرفته از الگوی | شرکت | تسهیل معنیت | ها | محیط کار
| 2. اطلاعات و اطلاعات | حوزه ها | از طرف ها | سازمان | از طرف ها | راهکارهای جهت ارائه
| 3. انعطاف‌پذیری | از طرف ها | به روشک‌های سازمان | سازمان | به روشک‌های سازمان |

روش تحقیق
این تحقیق به دنبال شناسایی راهکارهای پورش معنیت در محيط کار با استفاده از دیدگاه خیرگان است که نوعی مبحث بر داده‌های کیفی می‌باشد. به همین دلیل این تحقیق به شیوه تحقیقاتی پژوهش‌های سازمانی استیستاپی‌زدای روش مشروط و معمولاً اجرای امکان را داراست. به همین دلیل به توجه به نوع و ماهیت سوال و هدف تحقیق این موضوع از روش دلیل اطمینان بدست آمده است. تحقیقات ت.Detail از روش کیفی می‌باشد.

روش‌شناسی

1. شناسایی و تعیین گروه خرد: گروه خرد به منظر اظهارنامه در خصوص راهکارهای مختلف پورش معنیت در سازمان‌ها و شرکت‌ها با بین‌الدادگی و ارائه بررسی‌های انگیزه‌دار با مراکز ارزیابی بر حسب گروه

2. داشتن مدل‌ها و فاکتور‌های مقدماتی: داشتن مدل‌ها و فاکتور‌های مقدماتی مدل‌ها و فاکتور‌های مقدماتی

3. تجربه مقدماتی: تجربه مقدماتی مقدماتی

4. تمرین: تمرین: تمرین

5. ارزیابی و تحلیل: ارزیابی و تحلیل

6. گزارش: گزارش
کام ۲۷ تحلیل پرسشنامه و تجویز گزینه‌های پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده براساس فراوانی پاسخ‌ها و میانگین پاسخ به هر سوال تحلیل گردید.

کام ۲۸ ارسال نتایج تحقیق به خبرگان و نظارت‌وی‌های مراجعه‌ی به منظور انتخاب ۱۰ اهالی به‌همهٔ ۲۸ راهکاری که در کم قلی مشخص شد‌یا پرسشنامه‌های مجدداً از خبرگان خواسته شد نا با بهره‌گیری یافتن این ارائه شده میزان نتایج‌های راهکار را جهت پرورش معنویت در محیط کار تعیین نمایند.

یافته‌های تحقیق

همان‌گونه که در بخش روش تحقیق اشاره شده با استفاده از روش چندی به کمک نظرات خبرگان پرسشنامه‌ای برای شناسایی راهکارهای پرورش معنویت در سازمان طراحی شده و پس از توزیع پرسشنامه به خبرگان و جمع‌آوری و تحلیل آنها، ۲۸ راهکار پرورش معنویت استخراج گردید. این راهکارها میانگینی بیش از ۲/۵ (نسبت ۳ کسب کردن. (جدول ۲)

جدول ۲: میانگین راهکارهای پیشنهادی خبرگان

<table>
<thead>
<tr>
<th>راهکارهای اساسی پرورش معنویت</th>
<th>میانگین</th>
<th>رده‌بندی</th>
<th>معنویت در سازمان‌ها و شرکت‌ها</th>
</tr>
</thead>
</table>
| هماهنگی ساخت کارکران و مدیران نسبت به سلایم معنوی یکدیگر | ۷/۱۵ | ۱ | تحقیق شغل به‌روش‌های که موجب می‌شود بخشیدن کار به زندگی مناسب و هدفمند کردن نباشد.
| طراحی شغل به‌روش‌های که موجب افزایش کار به زندگی مناسب و هدفمند کردن نباشد. | ۷/۷۶ | ۶ | تحقیق کارکران به انجام کاری دادی.
| طراحی شغل به‌روش‌های که موجب افزایش کار به زندگی مناسب و هدفمند کردن نباشد. | ۷/۷۵ | ۸ | پشتیبانی موقت از کارکران در جهت پرورش.
| ارزش قائل شدن برای کارکران و توجه به آنها | ۷/۹۶ | ۱۹ | ترجمه روحیه اعتماد سازمانی به استجابات و کسانی که بین کارکران.
<table>
<thead>
<tr>
<th>شماره</th>
<th>مصوبه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>ترویج روحیه خیرخواهی و مثبت‌اندیشی بین کارکنان</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>ایجاد توافق بین کار و زندگی کارکنان</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>مهم شدن ارزش‌های امنیت در محیط کار</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>امیدواری و استراتژی کارکنان نسبت به آینده</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>احترام، سازمان، نسبت به عقاید شخصی</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>ترویج حفظ از احترام بین کارکنان</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>ایجاد فضایی به مناسب کارکنان نسبت به بیان آزادانه عقاید و ارزش‌های خود</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>پذیرش نمایندگی توسط سازمان</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>فراهم ساختن سریع‌تری از جهت نیل به ارامش و حفظ در دانش‌های انجام کار</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>تقویت فرآیندهای عملیاتی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

8
جهت پاسخگویی به تهدیدات اجتماعی و تهیه‌خواهی در قبال خانواده توجه داشته است(25).

نتیجه‌گیری
مروی که در راهکارهای انتخاب‌شده توسط خبرگان نشان می‌دهد که کلیه راهکارهای پیشنهادی ریشه در فرهنگ سازمان دارند. در واقع، چنین می‌توان ادعا کرد که پروش معنویت در سازمان مستلزم تحلیل در فرهنگ سازمانی و حکم به سمت فرهنگ معنوی سازمانی است به‌علاوه، هدف راهکار اساسی مطرحه‌ریزی ناشی از این که نتایج جدید و نتیجه‌گیری قدرتمند نموده‌اند که اکتشافات جدید از تناهی دیگر، به‌طوری که لیست‌های معنوی در موضوع «کمک‌رسانی صادق» و «سیاست‌های سازمان» طبقه‌بندی کرد به‌طوری که راهکارهای اساسی شماره‌های 8 و 9 در طبقه‌اول و می‌گیرند از این نگاه می‌توان چنین تعبیه گرفت که اکتشافات جدید بر اساس «کمک‌رسانی صادق» و «سیاست‌های سازمان» است به‌طوری که لیست‌های معنوی در موضوع تحلیل مستلزم تمرکز بر دو حوزه اساسی گرفته شده. شاخص لزوم جهت شکل‌گیری فرهنگ معنوی در سازمان می‌سر گردد.

واژه‌نامه
1. Spirituality
2. Learning organization
3. Transpersonal
4. Servant leadership
5. Organization – Based
6. Individual – Based

همان‌گونه که بررسی مبانی نظری این تحقیق نشان می‌دهد در مبانی نظری راهکارهای مشخص برای پروش معنویت در سازمان‌ها ارائه‌نشده است و بنابراین جهت برخی از راهکارهای اساسی مطرح شده در 4 جدول در ادبیات مربوط به معنویت نیاز ارائه شده است. دو نفر از صاحب‌نظران به نمایش روایت‌های افراد در حیات فرهنگی و ایجاد چگونی حاضر از اعتماد تأکید کرده‌اند (43) و اندیشمندی به‌طور تقریبی از کارکنان اجازه داده به افراد در جهت توسعه و بهبود گیری از استعداد و مهارت‌های ایشان، فرآهم اردوی فرستی برای افراد


